

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK BUKOPIN, TBK
CABANG BANDA ACEH**

Oleh

BANTA KAROLLAH, SE, MSM

NIDN. 0120056801

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Banda Aceh.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Banda Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Banda Aceh.

Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 68 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variable independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha=0.05$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Banda Aceh. Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk cabang Banda Aceh.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pemimpin merupakan salah satu faktor penentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam menghadapi era pasar bebas yang penuh tantangan yang ketat, para pelaku ekonomi dunia industri perbankan berupaya menjadi yang terbaik dan terdepan. Harus mampu bersaing dengan bank-bank kompetitors dengan cara terus meningkatkan kualitas layanan dan produk unggulan, efisiensi, efektifitas dan kinerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Dalam setiap perusahaan peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan

atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Peranan atasan atau sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan sesuai prosedur yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi

para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan atasan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seorang pimpinan dituntut untuk dapat mengendalikan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas sesuai bidangnya. Ia perlu menggunakan pendekatan pendekatan mausiawi, sehingga mereka tergerak dan terarah secara sukarela karena sesuai dengan harapan-harapan, keinginan-keinginan dan aspirasi serta kebutuhan-kebutuhan (Suryadhana, 2010). Menurut Kusmaningtyas (2009) kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Kepemimpinan mempunyai sebuah kekuasaan yang luar biasa dan kepemimpinan bisa membuat perbedaan antara sukses dan kegagalan dalam hal apa saja yang dikerjakan baik bagi diri sendiri maupun kelompok.

Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal baru (selalu berinovasi) dan gagasan-gagasan yang dimiliki pemimpin haruslah gagasan yang baru. Pemimpin harus selaluberupaya untuk mengembangkan apa yang ia lakukan, percaya kepada bawahan dan selalu menyalakan api kepercayaan pada anggota organisasi. Gagasan seorang pemimpin harus memiliki perspektif jangka panjang, menentang status quo, tidak puas dengan apa yang ada dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh bawahannya serta mengerjakan yang benar.

Dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada karyawan. Kepemimpinan

yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dengan definisi tersebut dapat di katakana bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan

hidup perusahaan (Hendriawan, 2014).

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efesiensi perusahaan. Salah satu caranya melalui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hubungan yang saling berkaitan ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam. Diharapkan pengaruh gaya kepemimpinan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu penulis memilih judul : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk.Cabang Banda Aceh.

Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :
“Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Bank

Bukopin, Tbk. Cabang Banda Aceh” ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Banda Aceh.

Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan keterampilan.

2. Bagi Perusahaan Terkait

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa baik eksistensi perusahaan.

LANDASAN TEORITIS

Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan

secara efektif diperlukan kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Hasibuan (2007:195) menyatakan kinerja sebagai berikut: “*Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau*

perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi/perusahaan. Kinerja juga merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah **tujuan, ukuran, dan penilaian**. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Tujuan Penilaian Kinerja

Secara umum, karyawan membutuhkan informasi mengenai hasil penilaian agar mereka memahami tentang apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana mereka akan dinilai, dan bagaimana kemajuannya. Tanpa adanya informasi tentang hal-hal tersebut, sangat mungkin akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti timbulnya frustrasi yang mengakibatkan rendahnya kinerja. Berdasarkan pada tingkat kepentingannya,

maka penilaian kerja bertujuan untuk:

- 1) Meningkatkan Kemampuan Karyawan. Dengan diketahuinya peringkat keberhasilan setiap karyawan, maka akan terdorong keinginan untuk selalu meningkatkan prestasi, karyawan yang merasa memiliki kemampuan yang kurang dibanding rekan kerja lain tentu akan berupaya keras mencapai prestasi yang baik.
- 2) Identifikasi Faktor Penghambat Kerja. Dengan adanya penilaian kinerja diharapkan akan dapat diperoleh informasi tentang karyawan yang memiliki perbedaan kemampuan dan menentukan kendala yang menghambat pencapaian prestasi yang diharapkan.
- 3) Menetapkan Kebijakan Strategis

Hasil akhir dari penilaian kerja adalah membantu manajemen untuk merumuskan kebijakan-kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara khusus dan organisasi secara umumnya.

Menurut Edy Sutrinno (2010) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut ini:

1. Kualitas kerja
Menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya
2. Ketetapan waktu
Tingkat penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan dengan jangka waktu yang telah ditentukan
3. Inisiatif
Kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau dituntut dari pekerjaan
4. Kemampuan
Kemampuan karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan yang diharapkan.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam kenyataannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Hasibuan (2007:170), kepemimpinan adalah "Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses

memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama”. Menurut pendapat Kartono (2005:153), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang telah direncanakan”.

Menurut Donni dan Suwatno (2011:140-141), kepemimpinan meliputi :

1. Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pimpinan.
2. Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya.
3. Kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai, pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan

tujuan–tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Menurut Anoraga yang dikutip oleh Sutisna (2011:214), kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu”.

Siagian (2007:210), mengatakan bahwa “Efektivitas kepemimpinan seseorang pada akhirnya dinilai dengan menggunakan kemampuan mengambil keputusan sebagai kriteria utamanya ”. Menurut Donni dan Suwatno (2011:140-141), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin melalui perilaku positif yang

dimilikinya dapat menggerakkan, membimbing, mempengaruhi dan mengawasi bawahannya untuk berfikir dan bertindak sehingga dapat memberikan sumbangsih yang nyata dalam rangka melaksanakan tugasnya demi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan disini dapat dipandang sebagai suatu sarana untuk mempengaruhi sekelompok orang agar mau bekerjasama, mentaati segala peraturan yang ada dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pimpinan harus mempunyai kepemimpinan dan sifat-sifat kepribadian yang baik, agar menjadi suri ketauladanan bagi bawahannya.

Setiap pemimpin dituntut untuk menampilkan kepribadian yang menyatu dalam ucapan, sikap dan prilakunya sehingga apapun tugas yang dibebankan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan rela dan penuh semangat. Setiap pimpinan yang memberikan motivasi secara tepat dan terarah

akan berpengaruh terhadap perubahan tingkah laku bawahannya, mereka akan bersedia menjalankan tugasnya dengan ikhlas dan sadar punya tanggung jawab serta tidak merasa terpaksa.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut *G.R. Terry* yang dikutip oleh Donni dan Swatno (2011:156-157), mengemukakan ada enam tipe kepemimpinan yaitu :

a. **Kepemimpinan Pribadi**
(*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul pribadi yang intim.

b. **Kepemimpinan Non-Pribadi**
(*Non-Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan

dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.

c. Kepemimpinan Otoriter

(*Authoritarian leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya sewenang-wenang, karena menganggap diri orang yang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melainkan karena takut.

d. Kepemimpinan

Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik

diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya.

e. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar.

f. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga bawahannya senang mengikutinya. Tipe ini lahir karena bawaan sejak lahir.

Menurut Donni dan Suwatno (2011:157-158), kepemimpinan dibagi menjadi empat jenis kepemimpinan yaitu :

a. Kepemimpinan Transaksional
Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi

antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu :

1) Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk motivasi para karyawan.

2) Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

b. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis,

stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pimpinan, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

c. Kepemimpinan Visioner

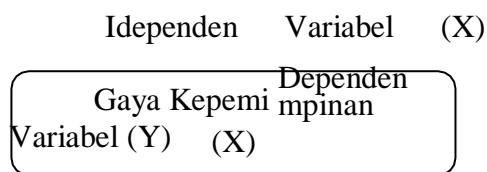
Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realitas, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan mengikat.

d. Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya pada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami

kapank harus melakukan intervensi.

2.4 Kerangka Konseptual



| Pendidikan | Jumlah Karyawan | Jumlah Sam |
|--------------|-----------------|------------|
| SMA | 8 | 8 |
| Diploma | 14 | 14 |
| Strata (S1) | 46 | 46 |
| Total | 68 | 68 |

Sumber : Data (diolah) 2015

Gambar II-1

Kerangka Konseptual

Metode Analisis Data

Data penelitian dia dengan menggunakan model linier sederhana dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistic Pagket for Social Saince*) versi 22. Adapun persamaan model regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut (sugiyono, 2010):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- X = Gaya Kepemimpinan
- a = Konstanta
- b = Parameter Regresi
- e = Error Term

METODE PENELITIAN

Metode Penarikan Sampel

penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Banda Aceh dengan jumlah sampel adalah seluruh karyawan sebanyak 68 karyawan, yang terdiri dari sebanyak 34 orang yang bekerja pada bagian unit kerja Bisnis dan 34 orang yang bekerja pada bagian unit kerja pelayanan dan operasional pada PT.

Tabel III-1

Jumlah karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Banda Aceh Bagian Bisnis dan Bagian Pelayanan & Operasional berdasarkan tingkat pendidikan

Operasional Variabel

Tabel III.3

Definisi Operasional Variabel

(Edi Sutrisno, 2010)

| No | Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|----------------------------|-----------------------|---|--|---|---|
| Independen Variabel | | | | | |
| 1 | Gaya Kepemimpinan (X) | Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. (Donni dan Suwatno 2011:140-141) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan pribadi 2. Kepemimpinan non pribadi 3. Uji Keandalan (<i>Reliability</i>) 4. Kepemimpinan otoriter 5. Kepemimpinan demokratis 6. Kepemimpinan menghitungkan bakat masing-masing | Reliabilitas instrument adalah 1-5 Interval | Ukuran hasil yang dicapai oleh Responden, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara <i>Cronbach Alpha</i> yang |
| O | Variabel | Definisi Variabel | Indikator | <i>Cronbach Alpha</i> | Skala |
| Dependen | | | | | |
| 1 | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja Karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Ketetapan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan | Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan <i>Cronbach Alpha</i> adalah sebesar 0,60 (Ghozali, 2009). | Skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang |
| | | | Uji Validitas | | |

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). Menurut Sugiyono (2010:267) adalah :“ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden

| N o | Uraian | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------|-----------|----------------|
| 1. | Jenis Kelamin | | |
| | ▪ Wanita | 29 | 42,6 |
| | ▪ Pria | 39 | 57,4 |
| | Jumlah | 68 | 100,0 |
| 2 | Usia | | |
| | ▪ 18-30 tahun | | |
| | ▪ 31-40 tahun | | |
| | ▪ 41-50 tahun | 20 | 29,4 |
| | ▪ > 50 tahun | 17 | 25,0 |
| | Jumlah | 68 | 100,0 |
| 3. | Pendidikan | 8 | 11,8 |
| | ▪ SMA | 14 | 20,6 |
| | ▪ Diplo | 46 | 67,6 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------|---|---|-----|---|-----|---|------|----|------|----|------|-----------------|
| 1 | Kualitas kerja responden jauh lebih baik dari karyawan lain | 0 | 0,0 | 1 | 1,5 | 10 | 14,7 | 43 | 63,2 | 14 | 20,6 | 4,03 |
| 2 | Kualitas kerja responden melebihi rata-rata karyawan lain | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 9 | 13,2 | 44 | 64,7 | 15 | 22,1 | 4,09 |
| 3 | Efisiensi waktu responden melebihi rata-rata karyawan lain | 0 | 0,0 | 2 | 2,9 | 8 | 11,8 | 41 | 60,5 | 17 | 25,0 | 4,07 |
| 4 | Kemampuan responden melebihi strespondenr yang ditetapkan | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 6 | 8,8 | 46 | 67,6 | 16 | 23,5 | 4,15 |
| 5 | Responden berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 5 | 7,4 | 34 | 50,0 | 29 | 42,6 | 4,35 |
| 6 | Responden mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja | | | | | 3 | 4,4 | | | | | |
| Rerata | | | | | | 9 | 13,2 | 43 | 63,2 | 13 | 19,1 | 3,97 |
| | | | | | | Hipotesis menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan | | | | | | 4,11 (X) |

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.7 di atas bahwa Kualitas kerja responden jauh lebih baik dari karyawan lain dengan nilai rata-rata sebesar 4,03. Kualitas kerja responden melebihi rata-rata karyawan lain dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Efisiensi waktu responden melebihi rata-rata karyawan

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Banda Aceh

| Nama variabel | B | Standar Error | t | Artinya | Sig. |
|---|--------|---------------|-----------------------------------|------------------------------|-------|
| Konstanta | 13,455 | 2,214 | 6,077 | peubahan dalam variabel Gaya | 0,000 |
| Gaya Kepemimpinan | 0,450 | 0,088 | 5,097 | Kepemimpinan secara relatif | 0,000 |
| Koefisien Korelasi (R) = 0,531 | | | akan Peringkat (konstant) Kinerja | | |
| Koefisien Determinasi (R ²) = 0,282 | | | Karyawan pada PT. Bank | | |
| Adjusted (R ²) = 0,272 | | | Bukopin, Tbk Cabang Banda | | |

Sumber: Data Primer, 2016 (Diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut,

$$Y = 13,455 + 0,450x$$

Dari persamaan regresi sederhana di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Koefisien Regresi (β)
 - a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 13,455 artinya bila mana Gaya Kepemimpinan (X) dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Banda Aceh, adalah sebesar 13,455 pada satuan skala likert atau Kinerja Karyawan masih rendah.
 - b. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan(X) sebesar

2) Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.9
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,531 ^a | ,282 | ,272 | 2,150 |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh nilai koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,531 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 53,1%. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X) mempunyai hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Banda Aceh.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,282 artinya bahwa sebesar 28,2 % perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Gaya Kepemimpinan (X). Sedangkan selebihnya sebesar 71,8% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.6.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah nilai t_{hitung} dari variabel independen dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.6 nilai t_{hitung} sebesar 5,097 dan nilai signifikansi 0,00 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1,997 oleh karena t_{hitung} (5,097) lebih besar dari t_{tabel} (1,997) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Banda Aceh.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Banda Aceh.
2. Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan sedang terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Banda Aceh. Artinya masih ada variabel yang lainnya yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan seperti prestasi kerja, pengalaman kerja, kompetensi karyawan dan kompensasi maupun pengembangan karir.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada perusahaan

dan kepada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan dapat berhubungan dengan baik kepada karyawan agar karyawan mempunyai semangat kerja.
2. Meningkatkan kualitas kerja karyawan agar kinerja yang mereka lakukan sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan.
3. Menjaga tingkat keharmonisan karyawan atau kerja sama karyawan agar mereka dapat menyelesaikan tugas secara bersama-sama atau saling membantu.
4. Karyawan mempunyai semangat yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Alim, M.N, Hapsari, T dan Purwati, L (2008). Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. Simposium Nasional Akuntansi X. Uhas Makassar. *Jurnal Akuntansi*

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi. Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Cassany, S., & Hendri, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat KIP Aceh). *SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 6(2), 1-21.
- Donni Juni Priansa, Suwatno, (2011), *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Edy Sutrisna, M, S.I, (2011), *Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Ghozali, Imam, (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi. Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendriawan. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Unniversitas Hasanuddin Makasar
- Herlina dan Hidayati (2011) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan FISE Universitas Negeri Yogyakarta). *Jurnal Manajemen*
- M. S. P. Hasibuan, (2007), *Manajemen SDM*, Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Karollah, B. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawain, Pendidikan Dan Pelatihan Aceh. *SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 6(2), 42-63.
- Mamesah, Marline Merke dan Amiartuti Kusmaningtyas, (2009), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Akutansi, *Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*, Vol 5, No 3, Juni 2009.
- Sondang P. Siagian, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, (2010), *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Jakarta
- Suryadhana (2010) Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang. *Jurnal Manajemen*
- Suryadhana, (2010), Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang. *Jurnal Manajemen*